ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายเอกพล ศรีทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โดยสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อรองรับบุคลากรตามโครงการถ่ายโอนซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) จักได้พิจารณาดำเนินการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพานให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔-๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖-๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗-๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔-๒๙
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐-๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗-๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒-๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔-๕๖

ภาคผนวก

- บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- หนังสือแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- ร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- แบบสรุปกรอบแผนอัตรากำลังฯ
- ตารางวิเคราะห์ค่างาน (ระดับกอง/ระดับสำนัก)

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น โดยต้องดำเนินการตามระเบียบ กฎหมาย กำหนดไว้ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

/๒. วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

/๓.๒ การกำหนด...

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง**ไม่เกินร้อยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Word process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

/๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่...

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าทีภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะจำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

/-การเก็บข้อมูล...

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โดย ได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน ในแต่ละด้าน ดังนี้

รายการ	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ปัญหากระแสไฟฟ้าตกและขัดข้องบ่อยครั้ง - ปัญหาเส้นทางคมนาคมชำรุด เสียหาย และเป็นหลุม, บ่อ - ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร - ปัญหาแหล่งน้ำ	- แก้ไขปัญหาในเรื่องของกระแสไฟฟ้า - แก้ไขและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม - แก้ไขปัญหาเรื่องน้ำในภาพรวม - ดำเนินการแก้ไข, ปรับปรุง หรือเพิ่มเติม
๒. ด้านเศรษฐกิจ	- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ - ปัญหาความไม่แน่นอนของรายได้ - ปัญหาสภาพอากาศมีสภาพแปรปรวน ส่งผลให้เกิดภาวะภัยธรรมชาติต้องนำรายได้ส่วนหนึ่งมาแก้ไขปัญหา จึงเป็นการเพิ่มปัญหา - ปัญหาหนี้สินของเกษตรกรมีเพิ่มมากขึ้น - ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ โดยเฉพาะ ในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร	- แก้ไขปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ - ส่งเสริมการหารายได้ - ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาภัยพิบัติต่างๆ - หาแหล่งเงินทุนและเจรจาปัญหาหนี้สินให้กับประชาชน - แก้ไขปัญหาแรงงานในภาพรวม

/๓. ด้านสังคม...

รายการ	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๓. ด้านสังคม	- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ปัญหายาเสพติดที่แพร่หลายในกลุ่มเยาวชน - ปัญหาวัยรุ่นแต่งกายไม่เหมาะสมเลียนแบบแฟชั่นทางตะวันตก และมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัย - ปัญหาวัยรุ่นจับกลุ่มรวมตัวกันก่อเกิดความเดือดร้อนรำคาญ (ปัญหาเด็กแว้น)	- ช่วยดูแลความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน - แก้ไขปัญหาในลักษณะเชิงบูรณาการถาวร - ส่งเสริมให้เยาวชนรักษาวัฒนธรรมประเพณีของไทย - ให้ผู้ที่มีหน้าที่ช่วยดูแลแก้ไขปัญหา
๔. ด้านการเมือง การบริหาร	- ปัญหาการเมือง เช่น การซื้อสิทธิขายเสียง - ปัญหาการบริหารงานไม่ตรงตามความต้องการ - ปัญหาการทุจริต	- ส่งเสริมการให้ความรู้แก่ประชาชน - นำผลความต้องการของประชาชนมาปฏิบัติจริง - แก้ไขปัญหาการทุจริตในด้านต่างๆ
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ปัญหาการรบกวนจากเสียงและกลิ่นอย่างถูกวิธี - ไม่มีการดูแลคุ้มครองที่ดินสาธารณะและป่าไม้อย่างถูกต้องเป็นระบบ - ประชาชนไม่รู้จักวิธีการบริหารจัดการป่าชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ - เกษตรกรใช้สารเคมีในการทำการเกษตร - เกษตรกรไม่ใช้วิธีในการการเผาอ้อยในการเก็บเกี่ยว และไม่เผาไร่นาหลังจากเก็บเกี่ยวผลผลิตแล้ว	- มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ - ขจัดปัญหาการรบกวนจากเสียงและกลิ่นอย่างถูกวิธี - มีการดูแลคุ้มครองที่ดินสาธารณะและป่าไม้อย่างถูกต้องเป็นระบบ - เกษตรกรเลิกใช้สารเคมีอย่างเป็นรูปธรรม - เกษตรกรไม่ใช้วิธีการเผาอ้อยในการเก็บเกี่ยว และไม่เผาไร่นาหลังจากเก็บเกี่ยวผลผลิตแล้ว
๖. ด้านสาธารณสุข	- ไม่มีความรู้ด้านสุขศึกษา - ปัญหายาเสพติดในตำบล - ปัญหาอากาศเสียจากกลิ่นฟาร์มไก่ ,ฟาร์มหมู ฯลฯ	- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา - ป้องกันและบำบัดปัญหาโรคเอดส์ - ให้มีการป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติด - ให้มีการรณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนก และโรคพิษสุนัขบ้า - ให้มีการแก้ไขปัญหาอากาศเสียจากกลิ่นฟาร์มไก่ ,ฟาร์มหมู ฯลฯ
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- ไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน - ไม่มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างทั่วถึง - ไม่มีการอบรมเด็กและเยาวชนให้ประพฤติตามแบบวัฒนธรรมไทย	- ให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน - ให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างทั่วถึง - ให้มีการอบรมเด็กและเยาวชนให้ประพฤติตามแบบวัฒนธรรมไทย - ให้มีการฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

/๕. ภารกิจ...

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๓) คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๖))

(๕) การจัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

/๕.๔ ด้านการวางแผน...

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมและลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครองดูแลและการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖ ด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้าง การบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

/ภารกิจ...

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ SWOT ตามภารกิจตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปี

จากนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสภาวการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของการพัฒนา ดังผลการวิเคราะห์ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นรายประเด็นนโยบาย รวม ๗ ประเด็นตามลำดับต่อไป

๑. การวิเคราะห์สภาวการณ์ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลเมืองพาน มีถนนสายหลักและสายรองเชื่อมทุกหมู่บ้านระหว่างตำบลระหว่างอำเภอ และมีเส้นทางหลักในการขนส่งพืชผลทางการเกษตร โดยมีพ่อค้าคนกลางสำหรับรับซื้อพืชผลทางการเกษตรมีรถโดยสารประจำทางผ่านประมาณ ๓ รอบต่อวัน มีระบบไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ระบบโทรศัพท์พื้นฐานให้บริการทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weaknesses)

พื้นที่ตำบลเมืองพาน ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตรกรรม ถนนที่ใช้สัญจรไป - มา ร้อยละ ๘๐ ยังเป็นถนนลูกรัง ซึ่งมีสภาพชำรุด ทรุดโทรม โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน ระบบประปาหมู่บ้านชำรุดเสียหายบ่อยครั้ง เนื่องจากมีอายุการใช้งานมานานระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง ของบางหมู่บ้าน คลื่นสัญญาณโทรศัพท์ไม่ดีและบางครัวเรือนยังไม่มีไฟฟ้าใช้

โอกาส (Opportunity)

ตำบลเมืองพาน มีเส้นทางในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรและสามารถกระจายสินค้าเกษตรได้คราวละมากๆ เกษตรมีทางเลือกในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรมากขึ้น

ภัยคุกคาม (Treats)

ตำบลเมืองพาน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรได้แก่ การปลูกข้าว ปลูกยางพารา ปลูกมันสำปะหลัง ข้าวโพด ถนนที่ใช้ในการขนส่งพืชผลทางเกษตรชำรุดเสียหาย ซึ่งทางท้องถิ่นมีงบประมาณในการซ่อมบำรุงไม่เพียงพอ ผู้ดูแลระบบประปาหมู่บ้านขาดความชำนาญ

/๒. การวิเคราะห์...

๒. การวิเคราะห์พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง

จุดแข็ง (Strengths)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยตรง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลเมืองพาน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านหนองกาลึม สำหรับให้บริการประชาชนในตำบลเมืองพาน และตำบลใกล้เคียง

จุดอ่อน (Weaknesses)

ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการบริการและสวัสดิการยังไม่ทั่วถึง บุคลากรทางด้านสวัสดิการสังคมและด้านสาธารณสุข มีน้อยไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้ตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมของเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการอย่างต่อเนื่อง

ภัยคุกคาม (Treats)

ผู้สูงอายุ และผู้พิการบางส่วนยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เนื่องจากการที่จะเข้ารับการบริการรักษาพยาบาลในแต่ละครั้ง จะลำบาก และเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินทางมากกว่าค่ารักษาพยาบาล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประชาชนในชุมชน เพราะประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญในการ่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓. การวิเคราะห์สภาวการณ์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณแก่ประชาชน

จุดแข็ง (Strengths)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์และประสานงานกันเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การเมืองภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีความเข้มแข็ง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสาขาที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ประชาชนและเยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย การไปใช้สิทธิเลือกตั้งของการเมืองท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ครั้งที่ผ่านมามายังอยู่ในระดับมากคือ ร้อยละ ๘๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ต้องตอบสนองต่อนโยบายผู้บริหารซึ่งสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งวิธีการดำเนินการดังกล่าวจะต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างองค์กรภายใน ค่านิยมในการดำเนินงานแบบเดิมเน้นการทำงานแบบริหารจัดการผลในภาพรวม ทั้งนี้ได้มีพัฒนาการความร่วมมือดีขึ้นตามลำดับ นอกจากนั้น ในการบริหารจัดการที่ต้องการภาคส่วนยังปรากฏเป็นปัญหาในการประสานงานภายในอยู่บ้าง ส่งผลกระทบในความรวดเร็วทันเหตุการณ์

/โอกาส...

โอกาส (Opportunity)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น ได้ให้อำนาจท้องถิ่นในการบริหารจัดการองค์กรปกครองท้องถิ่นในการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวความคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยราชการ สถาบันการศึกษา ได้จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น ของบุคลากรท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Treats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้อิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการได้เป็นอำนาจจากกรมฯ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๔. วิเคราะห์สภาวการณ์ การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลเมืองพาน มีแหล่งท่องเที่ยว ได้แก่ อุทยานประวัติศาสตร์ภูพระบาท วนอุทยานพระพุทธบาทบัวบก พระพุทธบาทบัวบาน ด้านกีฬาเยาวชนตำบลเมืองพานมีนักกีฬาของจังหวัดและเป็นตัวแทนจังหวัด จึงส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลการมีความพร้อมในการพัฒนาด้านกีฬาได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

แหล่งท่องเที่ยวขาดศักยภาพและการบริหารจัดการที่ดีประชาชนขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานและครบถ้วนประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการเล่นกีฬา

โอกาส (Opportunity)

มีอ่างเก็บน้ำ สามารถปรับปรุงและพัฒนาเป็นอ่างเก็บน้ำและเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ถ้าได้รับการพัฒนา และมีสถานที่สามารถจัดทำลายกีฬาสำหรับประชาชนในตำบลเข้ามาใช้ประโยชน์ได้

ภัยคุกคาม (Treats)

ราษฎรขาดความตื่นตัวจะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการประกอบอาชีพเพิ่มเติม ราษฎรมีความรู้ด้านการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเบื้องต้นน้อย แล้งซ้ำซาก ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ โรคระบาดของพืชขาดน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้งต้นทุนทางการเกษตรสูง และงบประมาณของทางราชการมีจำกัด พ่อค้าคนกลางกดราคาขาดตลาดกลางรับซื้อพืชผลทางการเกษตร

/๕.วิเคราะห์...

๕. วิเคราะห์สภาวการณ์ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลเมืองพาน มีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านติ้ว โรงเรียนบ้านหนองกบนาแมน โรงเรียนเมืองพานบ้านโก่มวิทยา โรงเรียนบ้านจอมศรีโคกก่องวิทยา และโรงเรียนบ้านกาลึม และโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาส) จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนภูพระบาทวิทยา และโรงเรียนบ้านใหม่ ซึ่งโรงเรียนต่างๆ ในตำบลเมืองพาน ศาสนกิจ มีประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามสืบทอดกันมาแต่โบราณ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ครูผู้สอนที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมีน้อย ไม่มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ และสื่อสารเรียนการสอนที่ทันสมัยมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศน้อย

โอกาส (Opportunity)

นักเรียนมีที่เรียนหนังสือ และโอกาสเรียนฟรี ๑๕ ปี กล่อมเกลานิสัย เสริมสร้างจริยธรรมให้ประชาชนและเป็นจุดรวมของประชาชนในด้านต่างๆ

ภัยคุกคาม (Treats)

เด็กวัยรุ่นติดเกม ทะเลาะวิวาท การขาดความสามัคคีในหมู่แกนนำแต่ละหมู่บ้าน ประชากรเด็กน้อย เจริญเติบโตไม่ทัน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง ปัญหายาเสพติดภายในชุมชนเป็นภัยคุกคามที่ร้ายแรงที่บ่อนทำลายสังคม

๖. การวิเคราะห์สภาวการณ์ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณะภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

ในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีบริการกู้ชีพกู้ภัยประจำตำบล ประชาชนได้รับความสะดวกในการใช้บริการ มีการบริหารจัดการช่วยเหลือและบรรเทาภัยได้ทันที มีรถน้ำดับเพลิง มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลากหลาย ได้แก่ ลำห้วยน้ำฟ้า หนองหลวง หนองกาลึม มีพื้นป่าอนุรักษ์ และป่าสงวน

จุดอ่อน (Weaknesses)

แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ประชาชน ไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ปล่อยสารเคมีทางการเกษตรลงแหล่งน้ำ

โอกาส (Opportunity)

ตำบลเมืองพาน มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ทำให้สามารถทำการเกษตรได้

ภัยคุกคาม (Treats)

การเกิดภัยธรรมชาติ อาทิ ภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย เป็นประจำทุกปี

/๗. การวิเคราะห์...

๗. การวิเคราะห์สภาวการณ์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้

จุดแข็ง (Strengths)

มีวัตถุดิบที่เป็นผลผลิตทางการเกษตรจำนวนมาก เช่น ยางพารา มันสำปะหลัง ข้าวโพด กล้วย ข้าว เป็นต้น การรวมกลุ่มของประชาชนในการผลิต ผลิตภัณฑ์ชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) ติดระดับ ๔ ดาว ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนหมู่บ้าน กองทุนส่งเสริมอาชีพกลุ่มเกษตร กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ฯลฯ ทำให้ประชาชนมีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

จุดอ่อน (Weaknesses)

วัตถุดิบที่มีอยู่ในชุมชนประชาชนไม่สามารถนำมาแปรรูปเพื่อการพาณิชย์ยังมีไม่มาก เนื่องจากประชาชนไม่ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยราชการในด้านความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่และด้านการส่งเสริมทางการตลาดที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการผลิต ประชาชนเป็นหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบสูง การว่างงานของประชาชนในช่วงนอกฤดูกาลทำการเพาะปลูก สมาชิกบางส่วนของกลุ่มอาชีพฝีมือยังไม่มีความชำนาญ และมีการประชาสัมพันธ์น้อย คลองส่งน้ำ ส่งน้ำยังไม่ครอบคลุมพื้นที่การเกษตรทั้งหมด เพราะยังขาดงบประมาณในการขยายเขตคลอง แหล่งน้ำธรรมชาติมีความตื้นเขิน ทำให้การระบายน้ำในหน้าฝนในพื้นที่ชุมชน พื้นที่การเกษตรไม่ทัน มีการปลูกพืชนิดเดียวกันไม่หมุนเวียนทำให้เกิดการสะสมของโรคศัตรูพืช และสารเคมีในการเกษตรจำนวนมาก ซึ่งการขยายผลผลิตทางการเกษตรโดยเฉพาะอย่างยิ่งมันสำปะหลัง เกษตรกรมักจะถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลางทำให้ขายพืชผลทางการเกษตรได้ราคาต่ำ

โอกาส (Opportunity)

เป็นแหล่งผลิตทอผ้าพื้นเมืองพาน ผ้ามัดหมี่ ปลูกยางพารา ปลูกอ้อย สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพตามความต้องการของตลาด ขยายกลุ่มอาชีพสร้างเครือข่าย เพิ่มสายการผลิตสินค้า OTOP ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาให้ท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Treats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางแต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

/๖. ภารกิจหลัก...

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา มีทั้งสิ้น ๖ ยุทธศาสตร์ เพื่อใช้วิเคราะห์การกำหนดอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนา ๔ แนวทาง

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาเส้นทาคมนาคมให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

๑.๒ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร และอุปโภค – บริโภค

๑.๓ พัฒนา ปรับปรุง และซ่อมแซมระบบไฟฟ้า ประปา ให้ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๔ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่

๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาเศรษฐกิจ และส่งเสริมการท่องเที่ยว แนวทางการพัฒนา ๕ แนวทาง

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการบริการทางสังคม การสังคมสงเคราะห์คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง และได้รับบริการทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ และสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการผลิต การแปรรูป การตลาด และการกระจายผลผลิตทางการเกษตร

๒.๕ ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในตำบล และส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ และการรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๒ ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อย และการมีส่วนรวมของประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของท้องถิ่น

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

๔.๒ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๔.๓ ส่งเสริมศาสนา และสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

/๕. ยุทธศาสตร์...

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมแนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ การสร้างองค์ความรู้ การฟื้นฟู และการบำรุงรักษา

๕.๒ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ส่งเสริมการปลูกป่า และการใช้พลังงานทดแทน

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหามลพิษ และการกำจัดขยะมูลฝอย

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดีขององค์กร และการบริการสาธารณะ แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง

๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรอบรู้

๖.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.๓ จัดหา/ปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ รวมตลอดถึงครุภัณฑ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร และระบบสารสนเทศ และการเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้วิเคราะห์ภารกิจ ทั้ง ๖ ด้าน แล้วสามารถกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

/๗.สรุปปัญหา...

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และศักยภาพของตำบลเมืองพาน (SWOT ANALYSIS) ดังนี้

สิ่งแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ประชาชนผู้นับถือศาสนาพุทธอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ๒. เป็นสังคมชนบท ชีวิตความเป็นอยู่เรียบง่าย ทำให้ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมมีน้อย ๓. มีองค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. มีพื้นที่ที่เหมาะสมในการทำเกษตรกรรม ๕. เป็นแหล่งผลผลิตทางการเกษตร เช่น มันสำปะหลัง อ้อย ยางพารา ฯลฯ	๑. ลักษณะการตั้งบ้านเรือนอยู่กระจายกันทำให้การพัฒนาไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ๒. งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๓. ไฟฟ้าและน้ำไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง ๔. เส้นทางคมนาคมส่วนใหญ่ยังเป็นดินลูกรังไม่ได้มาตรฐาน ๕. ขาดแรงจูงใจและขาดการรวมกลุ่มของประชาชน ๖. ไม่มีอาชีพเสริม มีรายได้ไม่แน่นอน ๗. ปัญหาหนี้สิน ๘. สภาพดินเสื่อมโทรม ขาดความอุดมสมบูรณ์

สิ่งแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การส่งเสริมให้มีการปลูกพืชเศรษฐกิจอื่นทดแทน เช่น การปลูกปาล์มน้ำมัน มะม่วงหิมพานต์ ไม้หอม และข้าวโพด เป็นต้น ๒. การส่งเสริมการใช้สารชีวภาพแทนการใช้สารเคมี และการลดต้นทุนการผลิตโดยใช้ปุ๋ยชีวภาพ ๓. การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง ๔. การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล ๕. เส้นทางการคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงถนนสายหลัก และใกล้สถานที่ราชการของอำเภอ และจังหวัด	๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน ๒. ประสบปัญหาภัยธรรมชาติ โดยเฉพาะภัยแล้ง และน้ำท่วม ๓. ต้นทุนการผลิตสินค้าทางการเกษตรสูง ๔. ความต้องการของประชาชนมีมาก ในงบประมาณที่จำกัด และบางครั้งไม่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ๕. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ๖. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน ๗. ปัญหาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศอยู่ในภาวะถดถอย ๘. พลังงานเชื้อเพลิงมีราคาสูง

/ดังนั้น...

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔๓ อัตรา โดยแยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๗ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

/๘.๑ โครงสร้าง...

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้กำหนดภารกิจอยู่ในงานกรอบโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาสี่ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔)
๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง - งานกิจการสภาฯ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมการท่องเที่ยว - เลือกตั้ง - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๒ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบังคับ อบต - งานตรวจสอบภายใน **๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนผู้ประสบภัย	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง - งานกิจการสภาฯ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมการท่องเที่ยว - เลือกตั้ง - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๒ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบังคับ อบต - งานตรวจสอบภายใน **๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนผู้ประสบภัย	*ยุทธศาสตร์พัฒนา คนสังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง* *-ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณแก่ประชาชน* *-ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา* *-การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาสี่ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔)
๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร	**๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร	
๒. กองคลัง **๒.๑ งานการเงิน** - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดรอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	**๒. กองคลัง** **๒.๑ งานการเงิน** - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดรอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	*-ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดีและการให้บริการสาธารณแก่ประชาชน* *-ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้*

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาสี่ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔)
๓. กองช่าง **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน ๓.๒ **งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานตกแต่งสถานที่ **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานประสานสาธารณูปโภคเช่น ไฟฟ้า เป็นต้น และกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ **๓.๔ งานผังเมือง**	**๓. กองช่าง** **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน ๓.๒ **งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานตกแต่งสถานที่ **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานประสานสาธารณูปโภคเช่น ไฟฟ้า เป็นต้น และกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ **๓.๔ งานผังเมือง**	*-ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการโครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ*
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา	*-ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการโครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ*

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาสี่ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔)
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานงานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ **๔.๓ งานกิจการโรงเรียน** - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานกิจการศาสนา - งานงานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ **๔.๓ งานกิจการโรงเรียน** - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมพัฒนาสตรี	**๕. กองสวัสดิการสังคม** - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมพัฒนาสตรี	*ยุทธศาสตร์พัฒนาคน สังคมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง*
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	*-ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดีและการให้บริการสาธารณแก่ประชาชน*

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้มีการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

<u>ขั้นตอนที่ ๑</u> การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

/ประเภท...

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่ควรทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการมีวิธีการคิดดังนี้

- ๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
- ๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
- ๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
- วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
- คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
- รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. – เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

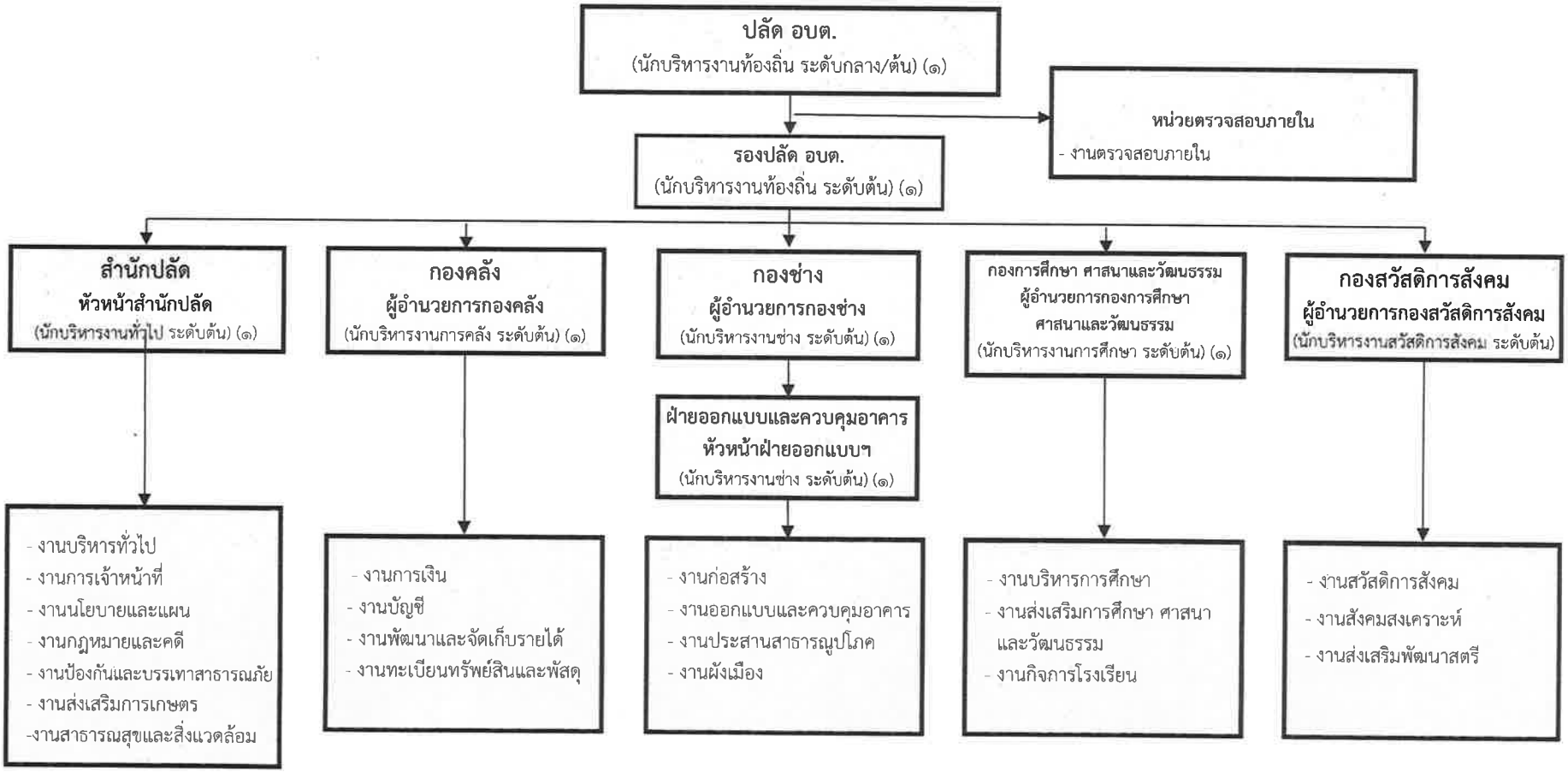
$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรือ งานด้านการเงิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเมืองพาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

/กรอบอัตรา...

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)</u>

- พนักงานตกแต่งสวน (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- พนักงานขับรถขยะ (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- คนงานทั่วไป (๑)
- นักการภารโรง (๑)
- คนงานประจำรถขยะ (๒)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</u>

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)

งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</u>

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานกฎหมายและคดี

- นิติกร (ปก./ชก.) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง) (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)</u>

- พนักงานดับเพลิง (๒)

งานส่งเสริมการเกษตร

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</u>

- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)

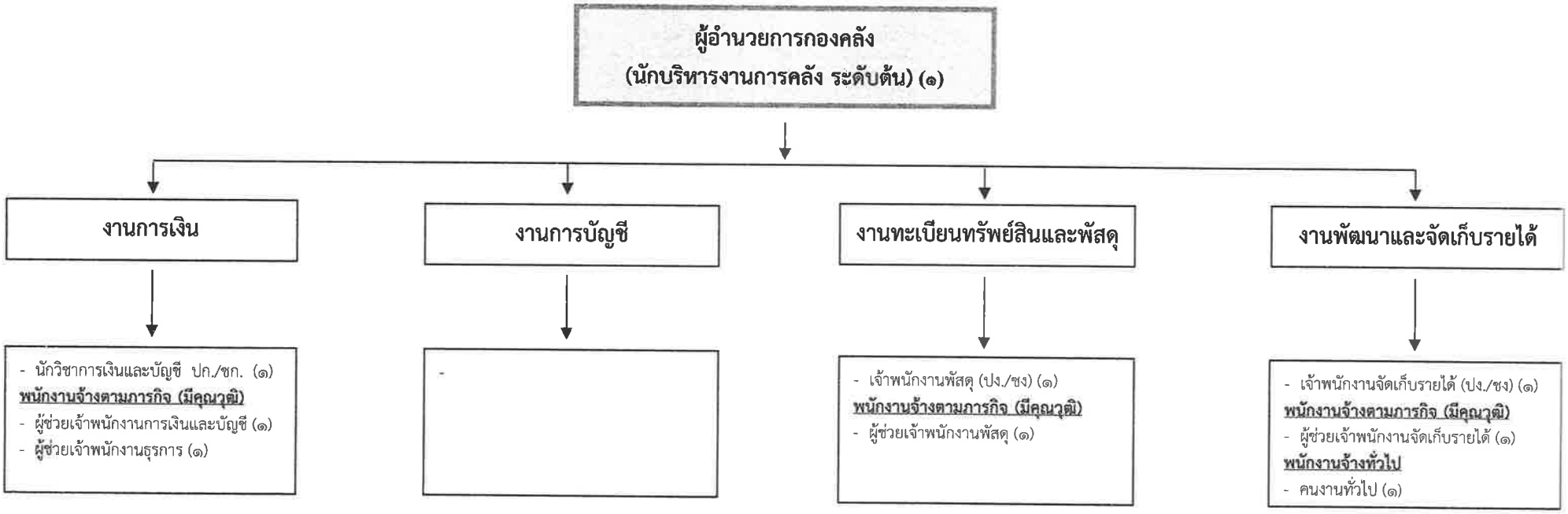
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)

ข้อมูลพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ที่มีอยู่เดิม

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	-	๑	-	-	-	๑๐	๔	๒๑

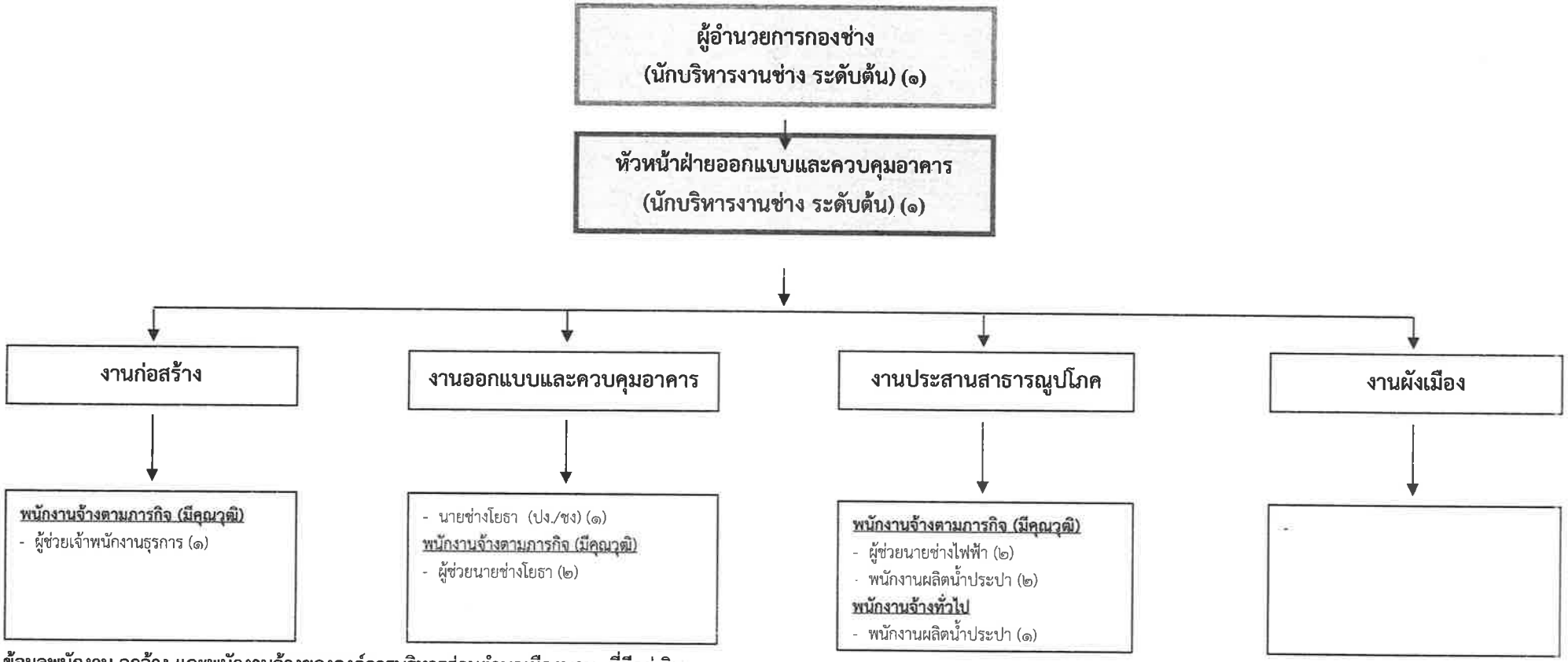
โครงสร้างกองคลัง



ข้อมูลพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ที่มีอยู่เดิม

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๔	๑	๙

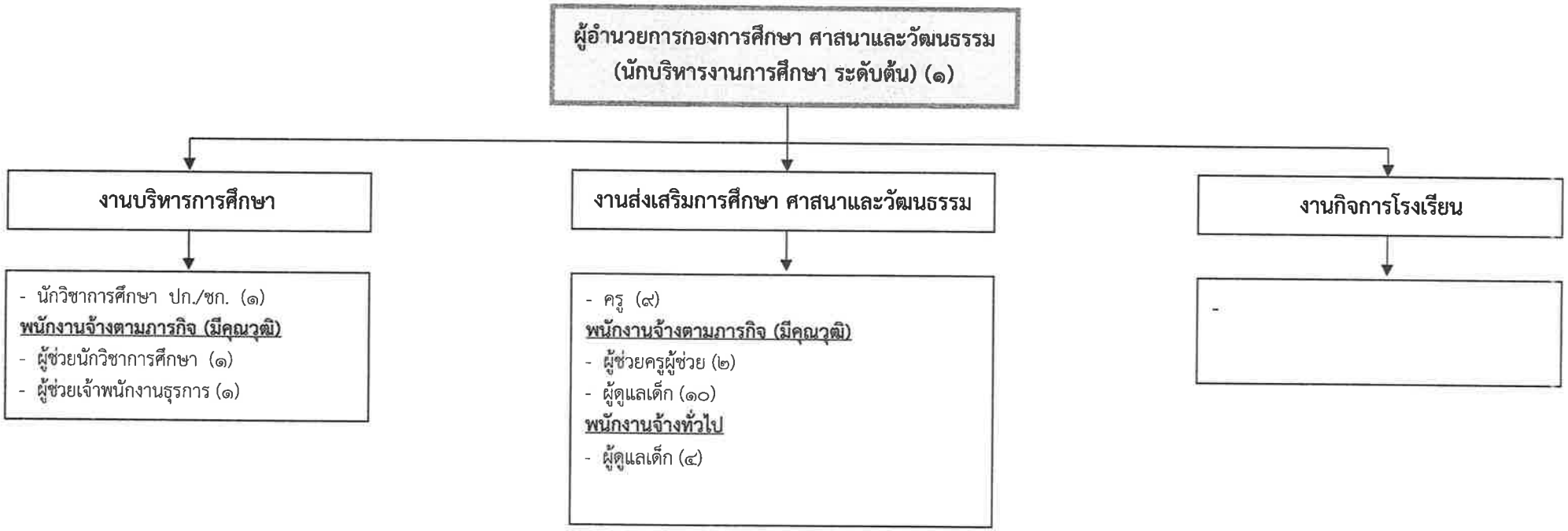
โครงสร้างกองช่าง



ข้อมูลพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ที่มีอยู่เดิม

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๗	๑	๑๑

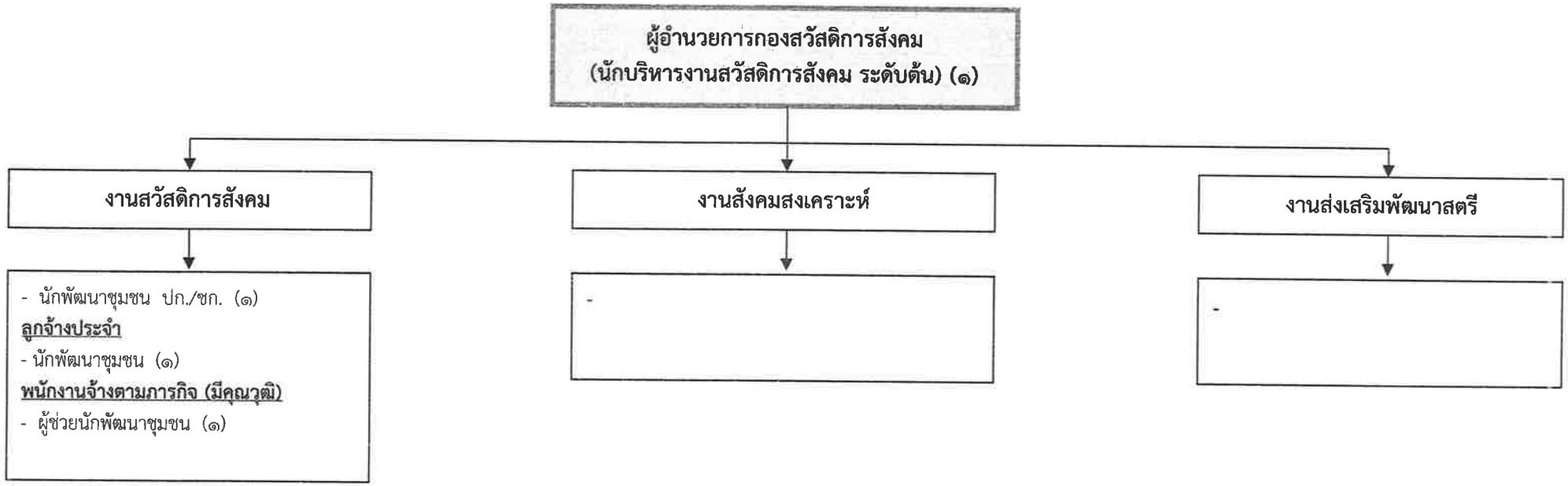
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ข้อมูลพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ที่มีอยู่เดิม

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๙	-	๑๓	๓	๒๙

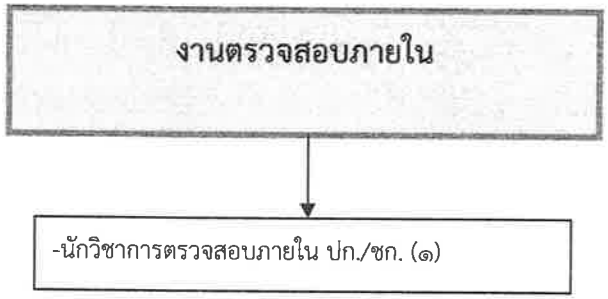
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ข้อมูลพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ที่มีอยู่เดิม

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ข้อมูลพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ที่มีอยู่เดิม

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพริเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน จะมีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ

ปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้อย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑๒.๑) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานนักบริหาร

(๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

(๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๒) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

(๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

(๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๖) สนับสนุนให้มีจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

(๗) จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๒.๓) การพัฒนาลูกจ้าง

(๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๓) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๔) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน

(๑) จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการบริหาร

(๓) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

****

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

อายุ ☐ ๒๑-๓๐ ปี ☐ ๓๑-๔๐ ปี ☐ ๔๑-๕๐ ปี ☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

การศึกษา ☐ มัธยมต้น ☐ มัธยมปลาย ☐ ปวช. ☐ ปวส. / ปวท.
☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท

สถานภาพ ☐ พนักงานส่วนตำบล ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

☐ การใช้คอมพิวเตอร์โปรมแกรม ระบุ.....
☐ ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
☐ พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
☐ การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
☐ อื่น ๆ ระบุ .....

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ
☐ ตุลาคม
☐ พฤศจิกายน
☐ ธันวาคม

ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ
☐ มกราคม
☐ กุมภาพันธ์
☐ มีนาคม

ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ
☐ เมษายน
☐ พฤษภาคม
☐ มิถุนายน

ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ
☐ กรกฎาคม
☐ สิงหาคม
☐ กันยายน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....

.....

จากผลสำรวจสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน จึงจัดทำแผนพัฒนาบุลากรขึ้นมา ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความ สามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอด เวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน จึงเห็นสมควรที่จะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ซึ่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์กรได้ รับการพัฒนาตามตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่สำคัญคือเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีบุคลากรอันมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพอันนำไปสู่ประโยชน์ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร

๒. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

๓. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๕. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ด้านศีลธรรมคุณธรรม

การวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค (SWOT)

ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เพื่อให้เข้าถึงการพัฒนาอย่างชัดเจนจึงดำเนินการวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค (SWOT) ดังนี้

จุดอ่อน

- บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน
- ผู้บริหาร อปท. มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

โอกาส

- องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เป็นตำบลต้นแบบในด้านต่าง ๆ หลายเรื่อง ทำให้มักได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในภายในตำบล

อุปสรรค

- หลักสูตรการฝึกอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลาการอบรมจำนวนหลายวัน ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมได้

- หน่วยงานราชการภายนอกลงพื้นที่เพื่อจัดทำโครงการในตำบลเมืองพานอยู่เสมอในฐานะตำบลต้นแบบทำให้บุคลากรไม่มีเวลาเดินไปเข้าร่วมอบรม / สัมมนา พัฒนาความรู้

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน กำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์กร ดังนี้

" ชุมชนน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม เกษตรอุตสาหกรรม นำการท่องเที่ยว"

ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร

เพื่อความชัดเจน สามารถมองเห็นภาพการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่

๔. แนวทางให้คำปรึกษา / แนะนำจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม /จริยธรรม

๓. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่โดยถ่ายทอด จากข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่มีประสบการณ์

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม / จริยธรรม

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการพัฒนาความรู้ / ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่

๒. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม / จริยธรรม

ขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความรู้
ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมาก	๗๗	อบรม / ฟังบรรยาย / ศึกษาดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานคลัง	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานช่าง	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานการศึกษา	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานทั่วไป	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๗	อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการนโยบายและแผน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๘	อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาชุมชน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๙	อบรมหลักสูตรบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานบุคคล	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๐	อบรมหลักสูตรบริหารงานทั่วไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานทั่วไป	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๑	อบรมหลักสูตรนักวิชาการประชาสัมพันธ์	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการประสัมพันธ์	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๒	อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาชุมชน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๓	อบรมหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๔	อบรมหลักสูตรธุรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธุรการของ อปท.	๔	การฝึกอบรม	๑๖๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๕	อบรมหลักสูตรงานการเงินและบัญชี	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการการเงินและบัญชีของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๖	อบรมหลักสูตรงานพัสดุ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานพัสดุของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๗	อบรมหลักสูตรงานจัดเก็บรายได้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานจัดเก็บรายได้ของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๘	อบรมหลักสูตรงานโยธา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานโยธาของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๙	อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานการศึกษาของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๒๐	อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทัศนคติ และความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น	๑๘	การฝึกอบรม	๗๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๑	อบรมหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทัศนคติ และศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น	๔	การฝึกอบรม	๑๖๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๒	อบรมมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขั้นพื้นฐาน)ของ อปท.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท.	๑๐	การฝึกอบรม	๔๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๓	ประชุมประจำเดือนร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	๘๑	การประชุม	-	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	สังเกตผลหลังจากเข้าร่วมประชุม
๒๔	ส่งเสริมการอบรมคุณธรรม/จริยธรรม ให้แก่พนักงาน สมาชิกสภาท้องถิ่น และฝ่ายบริหาร	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทุกภาคส่วนเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม	๗๗	การอบรม	-	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๕	ส่งบุคลากรทุกภาคส่วนเข้ารับการอบรม/สัมมนานา ที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร	๗๗	การอบรม	-	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๖	อบรมหลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการตรวจสอบภายใน	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๗	อบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่าง ๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร	๒๕	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานและลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัด
๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ
๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะและเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
๖. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ทางราชการ
๗. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบ เหตุการณ์เคลื่อนไหว
๘. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาความลับของทางราชการ
๙. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง
๑๐. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วครั้งชั่วคราว
๑๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
๑๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ
๑๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องอุทิศเวลาของตนแก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
๑๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

๑๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

๑๖. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

๑๗. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

๑๘. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ทั้งนี้ เพื่อให้ประกาศประมวลจริยธรรมและคุณธรรม สามารถนำไปไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน จึงกำหนดแนวทางบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและคุณธรรม ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ที่ได้รับการเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพานนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

๒. คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ กาลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับ บัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ **๑ เดือน** ตุลาคม พ.ศ. **๒๕๖๖**

(นายเอกพล ศรีทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

ภาคผนวก

เอกสารแนบท้ายภาคผนวก ดังนี้

- บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- หนังสือแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- ร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- แบบสรุปกรอบอัตรากำลังฯ
- ตารางวิเคราะห์ค่างาน (ระดับกอง/ระดับสำนัก)

สำเนาคู่ฉบับ
บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ อด ๗๔๔๐๑/ ๗๒๐ **วันที่** ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

๑.เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕ ไปแล้วนั้น ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าวแล้ว

๒.ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ กำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ งานการเจ้าหน้าที่จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยจะต้องขอแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๓.ระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๑

๓. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๔. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๕. หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ที่ อด ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๒๖ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๖. หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ที่ อด ๐๐๒๓.๑๗/ว ๑๑๑๐ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๔.ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย เห็นควรพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเรียนมา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในบันทึกและคำสั่งที่แนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

(นางสาวทิพวรรณ เกตุแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(นายนวดล ป่าผึ้ง)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(นายนวดล ป่าผึ้ง)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

พิจารณาแล้ว (✓) อนุมัติ ( ) ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

.....

.....

พร้อมนัดประชุมคณะกรรมการในวันที่.....๓๑ มีนาคม.....

(นายเอกพล ศรีทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

สำเนาคู่ฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน
ที่ ๓๙๔ / ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และข้อ ๑ ของคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะ ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพานตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดประเภทตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเอกพล ศรีทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

ตรวจถ่านแล้ว

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

ที่ - **วันที่** ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ที่ ๓๙๔ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมวิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายเอกพล ศรีทอง)
ประธานคณะกรรมการ/
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

ผู้มาประชุม

๑. นายเอกพล ศรีทอง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายนวดล ป่าผึ้ง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายเอนก ลาดี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวภัทรธิรา นาคเสน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๕. นายบรรจง คาแพงน้อย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นายนวดล ป่าผึ้ง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวทิพวรรณ เกตุแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม
- ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม
-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายเอกพล ศรีทอง ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เป็นประธานในที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

ประธาน สวัสดีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗– ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพานทุกท่าน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ที่ ๓๙๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใน รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะ ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ประธาน ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล จัดเตรียมเอกสาร และจัดทำร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุม

ที่ประชุม เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ทุกท่าน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยจัดทำเป็นคู่มือ รายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกฝนอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูลทั้งหมดของบุคลากรในองค์กรรวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการตามหนังสือ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ตามตัวอย่างที่กำหนด มีสาระสำคัญที่ต้องเพิ่มเติมในข้อ ๔.๕ วรรค ๒ ความว่า ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกฎหมายกำหนด
- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย
- การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการตามประกาศที่กำหนด
- ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี
- เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามประมาณการไว้ด้วย

๘. เงินประจำตำแหน่ง

- การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ตามระเบียบและประกาศที่กำหนดไว้

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้น ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระ

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนานุบาลและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องตามหนังสือสั่งการและประกาศที่กำหนด

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การเพิ่ม การยุบเลิก หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ...

ทั้งนี้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา จะต้องไม่กำหนดกรอบหรือวงรอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๔. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้เป็นไปตามอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

การรายงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้อัตราตำแหน่งให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง สำหรับรายละเอียดการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งในการจัดทำรูปเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๒ การวิเคราะห์อัตรากำลังเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗ –๒๕๖๙) และการวิเคราะห์ค่างานปัจจุบันองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน)

ประธาน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขอให้ที่ประชุมร่วมกันวิเคราะห์ว่าในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์ของการพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดเพื่อรองรับภารกิจ จึงจะทำให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ให้สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้สำเร็จ สำหรับรายละเอียดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขอให้ปลัดฯ ได้ชี้แจงรายละเอียดตำแหน่งที่เกี่ยวข้องต่อที่ประชุม

ที่ประชุม เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ทุกท่าน สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ กรมฯ ได้กำชับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ปริมาณงานกับกำลังคนให้สอดคล้องกันเพื่อแก้ไขปัญหาคนล้นงาน และป้องกันการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับบุคคลตามระบบอุปถัมภ์ โดยให้วิเคราะห์อัตรากำลังโดยยึดปริมาณงานเป็นหลัก และนำปริมาณงานที่ได้มากำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนเพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงานที่มีโดยไม่ต้องคำนึงถึงตำแหน่งอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ให้มองงานเป็นหลักในการกำหนดอัตรากำลัง เพื่อตรวจสอบว่าที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่หรือไม่ และหากงานใดไม่มีความจำเป็นจะต้องทำในระยะยาวและเป็นงานที่สามารถจ้างเหมาบริการได้ ก็อาจจะเสนอให้ใช้วิธีการจ้างเหมาบริการแทน โดยเมื่อได้ปริมาณงานมาแล้วให้เอาปริมาณงานที่ได้มาเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลจะต้องปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี โดยพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างจะต้องมีเวลาปฏิบัติราชการเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี โดยนำเวลาดังกล่าวมาเทียบกับปริมาณงานทั้งหมดเพื่อคำนวณจำนวนคนที่ต้องใช้ในแต่ละงานแต่ละส่วนราชการ ซึ่งในส่วนนี้งานการเจ้าหน้าที่ได้ขอให้แต่ละส่วนราชการส่งรายละเอียดปริมาณงานของแต่ละงานและได้ดำเนินการคำนวณจำนวนคนที่ต้องใช้กับปริมาณงานที่ได้รับมา (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณาว่าจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ต้องใช้ของแต่ละส่วนราชการที่เสนอมา มีความจำเป็นต้องใช้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งใดเพื่อรองรับปริมาณงานที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานทั้งหมดได้

ประธาน ก่อนที่คณะกรรมการจะร่วมกันวิเคราะห์ปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขอให้คณะกรรมการร่วมกันเสนอสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

ที่ประชุม เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และได้จัดทำประชาคมเพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาอบต. ๕ปี แล้ว จึงเห็นควร นำสภาพปัญหาและความต้องการตามแผนพัฒนาอบต. ๕ ปี มาประกอบในการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังในครั้งนี้ และขอให้คณะกรรมการร่วมกัน

ตรวจสอบข้อมูลเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่ามีสภาพปัญหาและความต้องการอะไรบ้าง ปัญหาใดได้รับการแก้ไขแล้วก็ให้ตัดออก และนำปัญหาที่มีเพิ่มขึ้นจากการประชาคมมาเพิ่มเติม ร่วมกันพิจารณาสภาพปัญหาความต้องการโดยสรุปยืนยันตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิมเนื่องจากในแต่ละปัญหามีการแก้ไขไปแล้วบางส่วนแต่ยังไม่ครบทั้งหมด จึงควรคงไว้ต่อไป

ประธาน สรุปที่ประชุมยืนยันให้คงไว้ซึ่งสภาพปัญหาและความต้องการตามแผนอัตรากำลังเดิม และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ให้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มาประกอบในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องและสามารถปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ที่ประชุม ก่อนที่คณะกรรมการจะร่วมกันวิเคราะห์อัตรากำลังตามปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการได้รวบรวบและนักทรัพยากรบุคคลได้คำนวณปริมาณอัตรากำลังและจัดทำรายงานแจกให้ทุกท่านแล้วนั้น กระผมขอให้ทุกท่านร่วมกันตรวจสอบโครงสร้างปัจจุบันตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ก่อนว่าจะยืนยันตามโครงสร้างเดิมหรือว่าส่วนราชการใดมีความประสงค์จะกำหนดงานเพิ่มเติมจากเดิมหรือไม่ เนื่องจากปัจจุบันในบางส่วนราชการมีงานเพิ่มมากขึ้น

ที่ประชุม ในฐานะหัวหน้าสำนักปลัดขอเสนอเพิ่มงานในสำนักปลัดเนื่องจากตามโครงสร้างเดิมยังมีบางงานที่ไม่ได้กำหนดไว้ในสำนักปลัด จึงกำหนดกรอบเดิมสำนักปลัดได้กำหนดงานไว้ ๖ งาน คือ

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานนโยบายและแผน
๔. งานกฎหมายและคดี
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานส่งเสริมการเกษตร

และ ขอเพิ่มงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขึ้นตรงกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธาน ขอความเห็นชอบที่ประชุมกำหนดงานเพิ่มเติมในสำนักปลัด

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์ (๕ เสียง)

ที่ประชุม สำหรับกองคลังปัจจุบันมีการกำหนดงานตามโครงสร้างไว้ จำนวน ๔ งาน ซึ่งขอกำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลังเดิม คือ

๑. งานการเงิน
๒. งานบัญชี
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

และขอเพิ่มคนงานทั่วไป ทำงานในส่วนของงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

ประธาน ขอความเห็นชอบที่ประชุมกำหนดเพิ่มคนงานทั่วไปในกองคลัง

ที่ประชุม เห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์ (๕ เสียง)

ที่ประชุม สำหรับกองช่าง ปัจจุบันมีการกำหนดงานตามโครงสร้างไว้ จำนวน ๓ งาน ซึ่งขอคงไว้ตามแผนอัตรากำลังเดิม ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

ประธาน ขอความเห็นชอบที่ประชุมคงไว้ซึ่งงานเดิมในกองช่าง จำนวน ๔ งาน

ที่ประชุม เห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์ (๕ เสียง)

ที่ประชุม สำหรับกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ปัจจุบันมีการกำหนดงานตามโครงสร้างไว้ จำนวน ๓ งาน ซึ่งขอคงไว้ตามแผนอัตรากำลังเดิม ดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. งานกิจการโรงเรียน

ประธาน ขอความเห็นชอบที่ประชุมคงไว้ซึ่งงานเดิมในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๓ งาน

ที่ประชุม เห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์ (๕ เสียง)

ที่ประชุม สำหรับกองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีการกำหนดงานตามโครงสร้างไว้ จำนวน ๓ งาน ซึ่งขอคงไว้ตามแผนอัตรากำลังเดิม ดังนี้

๑. งานสวัสดิการสังคม
๒. งานสังคมสงเคราะห์
๓. งานส่งเสริมพัฒนาสตรี

ประธาน ขอความเห็นชอบที่ประชุมคงไว้ซึ่งงานเดิมในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๓ งาน

ที่ประชุม เห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์ (๕ เสียง)

ประธาน เมื่อที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาโครงสร้างและกำหนดงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว ก็ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาปริมาณงานที่ทางเลขานุการได้จัดทำสรุปจากที่ส่วนราชการต่าง ๆ ได้จัดส่งปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์จำนวนความต้องการอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการให้เพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่

ที่ประชุม ขอชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ที่เสนอมาและได้นำมาคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่จำเป็นต้องใช้ในแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการ ซึ่งขอชี้แจงเป็นส่วนราชการไปดังนี้

งานบริหาร อบต. (ปลัด /รองปลัด)	จำนวน	๒	อัตรา
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรา
สำนักปลัด ความต้องการอัตรากำลังรวม ๑๘ อัตรา			
๑. หัวหน้าสำนักปลัด	จำนวน	๑	อัตรา
๒. งานบริหารทั่วไป	จำนวน	๙	อัตรา

๓. งานการเจ้าหน้าที่	จำนวน	๒	อัตรา
๔. งานนโยบายและแผน	จำนวน	๒	อัตรา
๕. งานกฎหมายและคดี	จำนวน	๑	อัตรา
๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	อัตรา
๗. งานส่งเสริมการเกษตร	จำนวน	๑	อัตรา
๘. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๑	อัตรา

กองคลัง ความต้องการอัตรากำลังรวม ๙ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน	๑	อัตรา
๒. งานการเงินและบัญชี	จำนวน	๓	อัตรา
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	จำนวน	๓	อัตรา
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	จำนวน	๒	อัตรา

กองช่าง ความต้องการอัตรากำลังคนรวม ๑๐ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง	จำนวน	๑	อัตรา
๒. งานก่อสร้าง	จำนวน	๑	อัตรา
๓. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	จำนวน	๓	อัตรา
๔. งานประสานสาธารณูปโภค	จำนวน	๕	อัตรา
๕. งานผังเมือง	จำนวน	-	อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ความต้องการอัตรากำลังคนรวม ๑๐ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	จำนวน	๑	อัตรา
๒. งานบริหารการศึกษา	จำนวน	๓	อัตรา
๓. งานส่งเสริมการศึกษาฯ	จำนวน	๒๕	อัตรา
๔. งานกิจการโรงเรียน	จำนวน	-	

กองสวัสดิการสังคม ความต้องการอัตรากำลังคนรวม ๑๐ อัตรา

๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	จำนวน	๑	อัตรา
๖. งานสวัสดิการสังคม	จำนวน	๓	อัตรา
๗. งานสังคมสงเคราะห์	จำนวน	-	อัตรา
๘. งานสงเสริมพัฒนาสตรี	จำนวน	-	

รวมความต้องการอัตรากำลังคนทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน จำนวน ๗๗ อัตรา ตามรายละเอียดที่ได้แจกให้กับที่ประชุมร่วมกันพิจารณานั้น โดยจากรายละเอียดแต่ละส่วนราชการได้สรุปปริมาณงานมาพร้อมทั้งสรุปจำนวนอัตรากำลังแต่ละตำแหน่งที่ต้องการมานั้น ปรากฏว่าปริมาณงานปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน กับอัตรากำลังที่มีอยู่ในทุกตำแหน่งมีความสอดคล้องกัน แต่ยังมีงานของ ส่วนราชการที่มีปริมาณงานมากกว่าจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ คือ

๑. สำนักปลัด ดังนี้

๑.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลัง ๑ อัตรา แต่ปัจจุบันยังไม่มี

๒.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลัง ๑ อัตราแต่ปัจจุบันยังไม่มี

๒. กองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังที่ยังขาดอยู่ดังนี้

๑. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีความต้องการ ๓ อัตรา ปัจจุบันมี ๒ อัตรา ยังขาดอีก ๑ อัตรา

และขอชี้แจงรายละเอียดกรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	๒๐	อัตรา	ว่าง ๖ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๖	อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมด	๙	อัตรา	
ครู	๙	อัตรา	(งบอุดหนุน ๙ อัตรา)

รวมอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม ๗๕ อัตรา ดังนี้

ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลัง	หมายเหตุ
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง/ต้น	๑	ว่าง (ร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา)
๒.นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	มีผู้ครอง
สำนักปลัด			
๓.นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	มีผู้ครอง
๔.นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	มีผู้ครอง
๕.นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	มีผู้ครอง
๖.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	มีผู้ครอง
๗.นิติกร	ปก./ชก	๑	มีผู้ครอง
๘.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	ว่าง
๙.ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
๑๐.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
๑๑.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
๑๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
๑๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
๑๔.พนักงานตกแต่งสวน	ทักษะ	๑	มีผู้ครอง
๑๕.พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	มีผู้ครอง
๑๖.พนักงานขับรถขยะ	ทักษะ	๑	มีผู้ครอง
๑๗.พนักงานดังเพลิง	ทักษะ	๒	มีผู้ครอง
๑๘.พนักงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๒	มีผู้ครอง
๑๙.นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	มีผู้ครอง
๒๐.คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	มีผู้ครอง
กองคลัง			
๒๑.นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	ว่าง (ร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา)
๒๒.นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	มีผู้ครอง
๒๓.เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	มีผู้ครอง

๒๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	มีผู้ครอง
๒๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
๒๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
กองช่าง			
๒๙.นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	มีผู้ครอง
๓๐.นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายออกแบบอาคารและควบคุมอาคาร)	ต้น	๑	ว่าง (ร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา)
๓๑.นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	มีผู้ครอง
๓๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๒	มีผู้ครอง
๓๓.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๒	มีผู้ครอง
๓๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
๓๕.พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๒	มีผู้ครอง
๓๖.พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑	มีผู้ครอง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
๓๗.นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	๑	ว่าง (ร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา)
๓๘.นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	มีผู้ครอง
๓๙. ครู	คศ๑/๒	๙	มีผู้ครอง
๔๐.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
๔๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
๔๒.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	๒	มีผู้ครอง๑ /ว่าง ๑
๔๓.ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๐	มีผู้ครอง
๔๔.ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๔	ว่าง
กองสวัสดิการสังคม			
๔๕.นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	ว่าง (ร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา)
๔๖.นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	ว่าง
๔๗.นักพัฒนาชุมชน	ลูกจ้างประจำ	๑	มีผู้ครอง
๔๘.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑	มีผู้ครอง
หน่วยตรวจสอบภายใน			
๔๙.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	มีผู้ครอง
รวมทั้งหมด		**๗๕**	

ซึ่งตำแหน่งว่าง ณ ปัจจุบันมีจำนวน อัตรา

คือ	๑. ปลัด อบต.	จำนวน ๑ อัตรา
	๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน ๑ อัตรา
	๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวน ๑ อัตรา
	๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	จำนวน ๑ อัตรา
	๕. นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
	๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
	๗. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จำนวน ๑ อัตรา
	๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน ๔ อัตรา

๓.๓ การพิจารณากำหนด/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ประธาน ขอให้ที่ประชุมเสนอรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ที่ประชุม ในฐานะหัวหน้าสำนักปลัด ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม อีก ๑ อัตรา คือ

๑. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

ประธาน ขอความเห็นชอบที่ประชุม ในการกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม เห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์ (๕ เสียง)

ที่ประชุม ผมในฐานะผู้อำนวยการกองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม อีก ๑ อัตรา คือ เพื่อมาช่วยงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

ประธาน ขอความเห็นชอบที่ประชุม ในการกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม เห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์ (๕ เสียง)

ที่ประชุม กระผมในฐานะ ผู้อำนวยการกองช่าง ซึ่งรับผิดชอบงาน ตามโครงสร้างส่วนราชการกองช่าง จำนวน ๔ งาน คือ

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

ซึ่งปัจจุบันกองช่างเป็นหน่วยงานหลักหน่วยงานหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ตามอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะส่วนที่เป็นโครงสร้างพื้นฐาน และงานให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร การขออนุญาตก่อสร้างอาคาร ซึ่งตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบันกองช่างมีอัตรากำลัง จำนวน ๑๐ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอในกรอบอัตราแล้ว จึงไม่ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง

ประธาน ขอความเห็นชอบที่ประชุมในการไม่ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง

ที่ประชุม เห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์ (๕ เสียง)

ประธาน จากการที่ให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแล้วสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังในการปฏิบัติงาน จำนวน ๗๗ อัตรา รายละเอียดตามที่ที่ประชุมเห็นชอบ โดยให้คงไว้ซึ่งอัตรากำลังในแผนอัตรากำลังเดิม จำนวน ๗๕ อัตรา กำหนดเพิ่มจำนวน ๒ อัตรา ขอให้เลขานุการนำเข้าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามมติที่ประชุมด้วยครับ

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน ที่ประชุมมีเรื่องอะไรจะชี้แจงหรือแจ้งที่ประชุมทราบหรือไม่

ที่ประชุม จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพานได้มีการวิเคราะห์ปริมาณงานในการกำหนดอัตรากำลังตามปริมาณงานทั้งหมด และสามารถคุมได้ทั้งอัตรากำลังพนังงานจ้างและภาระค่าใช้จ่ายให้อยู่ตามที่กฎหมายปัจจุบันกำหนด และเตรียมความพร้อมที่จะรองรับระเบียบใหม่ที่จะบังคับใช้ในอนาคต

ประธาน กระผมในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ที่เห็นความสำคัญของการกำหนดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และสามารถขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การพัฒนาที่ประสบความสำเร็จได้ สำหรับการประชุมครั้งนี้ เมื่อไม่มีใครเสนอแนะก็ขอปิดประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ ..... ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวทิพวรรณ เกตุแก้ว)
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเอกพล ศรีทอง)
ประธานกรรมการฯ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมคณะผู้บริหาร อบต.เมืองพาน

ผู้มาประชุม

ชื่อ – สกุล		ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑. นายเอกพล ศรีทอง	นายก อบต.เมืองพาน	ประธานกรรมการ	
๒. นายนวดล ป่าผึ้ง	ปลัด อบต.เมืองพาน	กรรมการ	
๔. นายเอนก ลาดี	ผอ.กองช่าง	กรรมการ	
๕. นางสาวภัทรธิรา นาคเสน	ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ	
๖. นายบรรจง คาแพงน้อย	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	
๗. นายนวดล ป่าผึ้ง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ	
๘. นางสาวทิพวรรณ เกตุแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

สำเนาคู่ฉบับ

ร่าง

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ .... สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

(นายเอกพล ศรีทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายเอกพล ศรีทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานตกแต่งสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
นักการภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดใหม่
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายออกแบบฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	มีผู้ครอง ๘ ว่าง ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง ๑ ว่าง ๑
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วนนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
รวม	**๗๕**	**๗๗**	**๗๗**	**๗๗**	**๒**	**๒**	**๒**	

บัญชีสรุปภาพรวม ข้อมูลบุคคลท้องถิ่น ที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน ชื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

บัญชีสรุป อัตราระดับตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งตามกรอบแผน ๓ ปี ปัจจุบัน

ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อนก.ท้องถิ่นต้น	อนก.ท้องถิ่นกลาง	อนก.ท้องถิ่นสูง	บห.ท้องถิ่นต้น	บห.ท้องถิ่นกลาง	บห.ท้องถิ่นสูง
ชาย ๑ คน	ชาย - คน	ชาย - คน	ชาย - คน	ชาย ๒ คน	ชาย - คน	ชาย ๒ คน	ชาย - คน	ชาย - คน	ชาย ๑ คน	ชาย - คน	ชาย - คน
หญิง ๒ คน	หญิง - คน	หญิง - คน	หญิง ๓ คน	หญิง ๑ คน	หญิง - คน	หญิง - คน	หญิง - คน	หญิง - คน	หญิง - คน	หญิง - คน	หญิง - คน

ครู ผดด /ครูผู้ช่วย	ครู คศ.๑	ครู คศ.๒	ครู คศ.๔	ครู คศ.๕	ผอ.สถานศึกษา	รองผอ.สถานศึกษา	ศึกษานิเทศก์
ชาย - คน	ชาย - คน	ชาย - คน	ชาย - คน	ชาย - คน	ชาย - คน	ชาย - คน	ชาย - คน
หญิง - คน	หญิง ๓ คน	หญิง ๕ คน	หญิง - คน	หญิง - คน	หญิง - คน	หญิง - คน	หญิง - คน

ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทักษะ	พนักงานจ้างคุณวุฒิ
ชาย - คน	ชาย ๓ คน	ชาย ๖ คน	ชาย ๗ คน
หญิง ๑ คน	หญิง ๒ คน	หญิง ๑๒ คน	หญิง ๑๑ คน

บัญชีสรุป อัตราระดับตำแหน่ง ว่าง ตามกรอบแผนฯ ๓ ปี ปัจจุบัน

ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อนก.ท้องถิ่นต้น	อนก.ท้องถิ่นกลาง	อนก.ท้องถิ่นสูง	บห.ท้องถิ่นต้น	บห.ท้องถิ่นกลาง	บห.ท้องถิ่นสูง
จำนวน ๑ คน	จำนวน - คน	จำนวน - คน	จำนวน ๓ คน	จำนวน - คน	จำนวน - คน	จำนวน ๓ คน	จำนวน - คน	จำนวน - คน	จำนวน - คน	จำนวน ๑ คน	จำนวน - คน

ครู ผดด/ครูผู้ช่วย	ครู คศ.๑	ครู คศ.๒	ครู คศ.๓	ครู คศ.๔	ครู คศ.๕	ผอ.สถานศึกษา	รองผอ.สถานศึกษา	ศึกษานิเทศก์
จำนวน - คน	จำนวน - คน	จำนวน - คน	จำนวน - คน	จำนวน - คน	จำนวน - คน	จำนวน - คน	จำนวน - คน	จำนวน - คน

ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทักษะ	พนักงานจ้างคุณวุฒิ
จำนวน - คน	จำนวน ๓ คน	จำนวน ๑ คน	จำนวน ๑ คน

(ลงชื่อ)

(นายนวดล ป่าผึ้ง)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

ขอรับรองว่าถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายเอกพล ศรีทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)		๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดใหม่
พนักงานจ้าง								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการเกษตร (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนง.ตกแต่งสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนง.ขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนง.ขับรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดใหม่

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายออกแบบฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๓
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วนนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				
รวม	**๗๗**	**๗๙**	**๗๙**	**๗๙**	**๒**	**๒**	**๒**	

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน
อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี
เรื่อง ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน
เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภท สามัญ
****

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ได้มีประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๕

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๘ แห่งประกาศ กอบต. จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๘ แห่งประกาศ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๓ (๑) แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๕ และมติเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำการกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการแนบท้ายประกาศนี้ พร้อมภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปตามเงื่อนไขที่ประกาศหลักเกณฑ์กำหนดแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเอกพล ศรีทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน

ระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน
แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน
เรื่อง ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน
เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภท สามัญ
ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ตามโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภท สามัญ				
ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	**ชื่อตำแหน่งในสายงาน**	**ตำแหน่งประเภท**	**ระดับตำแหน่ง**	**หมายเหตุ**
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ระดับ กลาง / ระดับต้น	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ระดับ ต้น	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับ ต้น	
กองช่าง ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับ ต้น	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับ ต้น	
กองสวัสดิการสังคม ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับ ต้น	

(นายเอกพล ศรีทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน